

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza a zhodnocení platového systému u vybraného zaměstnavatele
Analysis and Evaluation of Wage System at Selected Employer

Student: Miriam Hrachovcová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání bakalářské práce

Student: **Miriam Hrachovcová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza a zhodnocení platového systému u vybraného zaměstnavatele**
Analysis and Evaluation of Wage System at Selected Employer
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava mzdové problematiky
 3. Analýza platového systému u vybraného zaměstnavatele
 4. Zhodnocení platového systému u vybraného zaměstnavatele
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

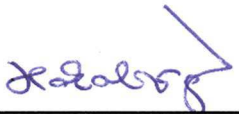
KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 632 s. ISBN 978-80-7554-117-8.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2018*. 15. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 580 s. ISBN 978-80-7552-923-7.
SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. vyd. Olomouc: Anag, 2017. 167 s. ISBN 978-80-7554-058-4.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018
Datum odevzdání: 10.05.2019




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení studenta

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu. Přílohy č. 1, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 10.5.2019

.....

podpis studenta

OBSAH BAKALÁŘSKÉ PRÁCE:

1.	ÚVOD.....	5
2.	PRÁVNÍ ÚPRAVA MZDOVÉ PROBLEMATIKY.....	6
2.1.	Vymezení pojmů	6
2.1.1.	Definice platu	6
2.1.2.	Definice mzdy	6
2.1.3.	Minimální a zaručená mzda	7
2.1.4.	Platové třídy	10
2.1.5.	Platové tarify	10
2.1.6.	Průměrný výdělek.....	10
2.1.7.	Rozhodné období.....	11
2.1.8.	Benefity	11
2.1.9.	Mzdový systém.....	13
2.2.	Příplatky a odměny k platu.....	14
2.2.1.	Osobní příplatek	14
2.2.2.	Příplatek za vedení	14
2.2.3.	Příplatek za práci v noci	15
2.2.4.	Příplatek za práci v sobotu a neděli.....	15
2.2.5.	Plat nebo náhradní volno za práci přesčas.....	15
2.2.6.	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	16
2.2.7.	Příplatek za rozdělenou směnu.....	16
2.2.8.	Zvláštní příplatek.....	16
2.2.9.	Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah.....	17
2.2.10.	Speciální příplatek pedagogického pracovníka.....	17
2.2.11.	Odměna	17
2.2.12.	Cílová odměna.....	17
2.2.13.	Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek	18
2.2.14.	Jiné odměny.....	18
2.3.	Společná ustanovení pro plat i mzdu.....	18
2.3.1.	Odměna za pracovní pohotovost	18
2.3.2.	Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	18
2.3.3.	Výplata mzdy, platu	19

2.3.4.	Cestovní náhrady	20
2.3.5.	Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce	21
2.3.6.	Dovolená	21
2.3.7.	Překážky v práci na straně zaměstnance	22
2.4.	Srážky a odvody z příjmu.....	23
2.4.1.	Srážky z příjmu z pracovněprávních vztahů	23
2.4.2.	Veřejné zdravotní pojištění	24
2.4.3.	Sociální pojištění	25
2.4.4.	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	25
2.5.	Slevy na dani a daňové zvýhodnění	26
2.5.1.	Slevy na dani (zákon č. 586/1992 Sb.) [5]	26
2.5.2.	Daňové zvýhodnění	28
2.6.	Čistá mzda a částka k výplatě	29
2.6.1.	Výpočet čisté mzdy	29
2.6.2.	Částka k výplatě	29
3.	ANALÝZA PLATOVÉHO SYSTÉMU U VYBRANÉHO ZAMĚSTNAVATELE	31
3.1.	O společnosti	31
3.2.	Platový předpis	31
3.3.	Určení platu	32
3.3.1.	Plat zaměstnance a ředitele školy	32
3.3.2.	Složení platu	33
3.4.	Příplatky	34
3.4.1.	Příplatek za vedení	34
3.4.2.	Příplatek za noční práce	34
3.4.3.	Příplatek za práci v sobotu a v neděli	34
3.4.4.	Plat nebo náhradní volno za práci přesčas.....	34
3.4.5.	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	35
3.4.6.	Zvláštní příplatek.....	35
3.4.7.	Příplatek za rozdělenou směnu.....	36
3.4.8.	Osobní příplatek	36
3.4.9.	Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah.....	37

3.4.10.	Specializační příplatek pedagogického pracovníka	37
3.4.11.	Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek	37
3.5.	Odměny	37
3.5.1.	Odměna při životních a pracovních výročí.....	37
3.5.2.	Odměna za pracovní pohotovost	38
3.6.	Výplata a splatnost platu	38
3.7.	Směny a pracovní doba	38
3.7.1.	Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci.....	38
3.7.2.	Pracovní doba a osobní očista	38
3.7.3.	Dělená směna	39
3.7.4.	Stanovení přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti ve směně	39
3.8.	Náhrada výdajů a cestovní náhrady	39
3.8.1.	Náhrada výdajů.....	39
3.8.2.	Cestovní náhrady	39
3.9.	Zaměstnanci	40
3.9.1.	Překážky v práci na straně zaměstnance	42
3.9.2.	Povinnosti při vzniku pracovního poměru	43
3.9.3.	Mimoškolní akce	43
3.10.	Benefity	44
3.11.	Účtování platů	47
3.11.1.	Syntetické účty	47
3.11.2.	Výpočet částky k výplatě	49
4.	ZHODNOCENÍ PLATOVÉHO SYSTÉMU U VYBRANÉHO ZAMĚSTNAVATELE	51
5.	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
	SEZNAM ZKRATEK.....	55
	SEZNAM TABULEK.....	55
	SEZNAM PŘÍLOH	57

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., z VŠB-TU Ostrava, dále řediteli Základní školy v Jablunkově, Mgr. Pavlovi Kantorovi, a referentce mzdové agendy, Ing. Kateřině Dufkové, za poskytnutí podkladů a všem ostatním, kteří mě při mé práci podporovali.

1. Úvod

Plat (mzda) je cena, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Problematika platového systému se netýká všech zaměstnavatelů, ale jde o odměňování zaměstnanců ve veřejné správě a službách.

Cílem práce je provést analýzu a zhodnocení platového systému u vybraného zaměstnavatele a vysvětlit podstatu fungování platového systému.

První kapitola je stručným úvodem do platové problematiky.

Druhá kapitola popisuje právní úpravu platového systému, srovnání platu se mzdou, vymezení pojmů této problematiky. Tato kapitola vychází z odborné literatury v souladu s platnými právními předpisy. Dále je pro názornost uveden příklad na výpočet čisté mzdy, daň z příjmů ze závislé činnosti, zdravotní pojištění, sociální pojištění a částky k výplatě. Pod pojmem mzdový systém si lze představit odměňování zaměstnanců. Cílem mzdového systému je docílení souladu požadavků jak zaměstnavatele, tak zaměstnance a určit takovou výši mzdy a jejich složek, aby byla pro obě strany vyhovující.

Třetí kapitola se zabývá analýzou konkrétního platového systému, a to sice Základní školy Jablunkov, příspěvkové organizace, popisuje systém odměňování dané společnosti, principy výpočtu platu a způsoby účtování. Pozornost je věnována také poskytovaným benefitům a příplatkům k platu. V této kapitole se vychází z kolektivní smlouvy příspěvkové organizace, z informací od ředitele a mzdové účetní.

Čtvrtá kapitola se věnuje srovnání platového systému u ZŠ Jablunkov s právní úpravou, navrhuje možná doporučení a vyzdvihuje odlišnosti kolektivní smlouvy a platné právní úpravy.

Pátá kapitola upozorňuje na případné nesrovnalosti s právní úpravou a je zároveň shrnutím bakalářské práce.

Bakalářská práce byla zpracována na základě metody komparace, deskripce a analýzy.

2. Právní úprava mzdové problematiky

2.1. Vymezení pojmů

Plat, mzdu a odměnu z dohod definuje zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce jako finanční ohodnocení, která náleží pracovníkovi za vykonanou práci.

2.1.1. Definice platu

Platem je zaměstnanec finančně ohodnocen pouze v případě, že zaměstnavatelem je podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce [1]:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí či dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci vydat písemný platový výměr v den nástupu do práce. V platovém výměru jsou uvedeny informace o platové třídě a platovém stupni, do kterého je zaměstnanec zařazen. Dále platový výměr obsahuje výši platového tarifu a ostatní pravidelné měsíčně poskytované složky platu (§ 136 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.1.2. Definice mzdy

Mzdou je zaměstnanec finančně ohodnocen v tom případě, je-li zaměstnavatelem právnická či fyzická osoba, která nepatří mezi zaměstnavatele vymezené v kapitole 2.1.1 (např. kapitálové obchodní společnosti či osobní obchodní společnosti). Zaměstnavatel může část mzdy vyplácet v naturálních jednotkách, což jsou dle § 119 zákoníku práce: výrobky (s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek), výkony, práce nebo služby. Zaměstnavatel je však povinen vyplatit peněžní mzdu minimálně ve výši zaručené nebo minimální mzdy.

2.1.3. Minimální a zaručená mzda

Minimální mzda

Výše minimálního ohodnocení za stanovenou pracovní dobu při 40 hodinách týdně činí 79,80 Kč za hodinu, měsíčně 13 350 Kč dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výše minimální mzdy k 1. 1. 2019 pro stanovenou pracovní dobu 40 h činí 13 350 Kč měsíčně nebo 79,80 Kč za hodinu.

V tabulce č. 2.1 je uveden vývoj minimální mzdy od ledna 2004 do ledna současného roku. Za povšimnutí stojí uvést minimální mzdu 8 000 Kč za měsíc, která zůstala ve stejné výši po dobu 7 let. Na druhou stranu v roce 2006 došlo ke změně minimální mzdy dvakrát; nejdříve na 7 570 Kč za měsíc a potom na 7 955 Kč za měsíc.

Tab. 2.1: Vývoj minimální mzdy od roku 2004 po současnost

období	výše minimální mzdy v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80

Zdroj: www.mpsv.cz/cs/ (vlastní zpracování) [10]

Zaručená mzda

„Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru,“ tvrdí Dvořáková (2018, s. 85) [6].

Nedosáhne-li finanční ohodnocení (mzda, plat) nejvyšší úrovně zaručené mzdy, vzniká zaměstnavateli povinnost zaměstnanci poskytnout doplatek – dorovnání. Do nejvyšší úrovně

zaručené mzdy nepočítáme: práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a neděli.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací zařazených do 8 skupin (§ 3, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí) [3].

Tab. 2.2: Hodnoty nejnižších úrovní zaručené mzdy platné od 1. 1. 2019 pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin

skupina prací	nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	79,80	13 350
2.	88,10	14 740
3.	97,30	16 280
4.	107,40	17 971
5.	118,60	19 850
6.	130,90	21 900
7.	144,50	24 180
8.	159,60	26 700

Zdroj: zakonyprolidi.cz, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. [3]

Zaměstnanci, kteří dostávají plat, jsou zařazeni v tabulce č. 2.2 do skupin dle platových tříd.

Do 1. skupiny patří pracovníci zařazení v 1. a 2. platové třídě.

Do 2. skupiny patří pracovníci zařazení v 3. a 4. platové třídě.

Do 3. skupiny patří pracovníci zařazení v 5. a 6. platové třídě.

Do 4. skupiny patří pracovníci zařazení v 7. a 8. platové třídě.

Do 5. skupiny patří pracovníci zařazení v 9. a 10. platové třídě.

Do 6. skupiny patří pracovníci zařazení v 11. a 12. platové třídě.

Do 7. skupiny patří pracovníci zařazení v 13. a 14. platové třídě.

Do 8. skupiny patří pracovníci zařazení v 15. a 16. platové třídě.

Nejnižší sazba pro 1. skupinu je rovna minimální mzdě, což je 13 350 Kč měsíčně nebo 79,80 Kč za hodinu. V každé vyšší skupině je zaručená mzda o 10,4 % vyšší. Zaručená mzda v 8. skupině se rovná dvojnásobku 1. skupiny, což je 26 700 Kč měsíčně nebo 159,60 Kč za hodinu [3].

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do příslušných platových stupňů a platových tříd, podle toho jim přísluší finanční ohodnocení, tj. platový tarif.

Následující tabulka č. 2.3 uvádí platové třídy v příslušném platovém stupni při určitém počtu let započitatelné praxe.

Tab. 2.3 Platové třídy v příslušném platovém stupni při určitém počtu let započitatelné praxe

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	13550	14700	15900	17230	21840	27300	27530	28020	28630	29320	30410
2	do 6 let	14050	15230	16560	17930	22470	27540	27780	28510	29230	30210	31840
3	do 12 let	14930	16240	17620	19190	23060	27860	28210	28880	30400	31480	33550
4	do 19 let	15970	17340	18840	20390	24120	28440	29080	29960	31670	33790	36340
5	do 27 let	16980	18470	20060	21820	25190	29320	30000	31220	33640	36380	39920
6	do 32 let	18430	20040	21720	23600	26980	30820	31660	32950	36460	39380	43150
7	nad 32 let	18950	20570	22320	24260	27750	31520	32340	33840	37330	40370	44180

Zdroj: zákonyprolidi.cz, Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3]

2.1.4. Platové třídy

V § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3] jsou sepsány kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon práce v jednotlivých platových třídách neboli minimální vzdělání pro určité platové třídy, které najdeme v této práci v Příloze č. 2.

Povinnost zaměstnavatele je zařadit zaměstnance dle § 123 odst. 2 zákoníku práce [1] do určité platové třídy podle nejnáročnější práce zaměstnance, kterou vykonává nebo řídí, tj. u vedoucích zaměstnanců. Toto zařazení provádí zaměstnavatel podle katalogu prací, který lze najít v nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě [3].

Dále zaměstnavatel přiřadí zaměstnance do příslušného platového stupně dle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby.

2.1.5. Platové tarify

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho osobních mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací, u vedoucího zaměstnance podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě nebo děti, doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby (§ 123 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

Platový tarif se skládá z 16 platových tříd, z nichž každá obsahuje své platové stupně. Platové třídy se dělí na stupně podle nejvyššího dosaženého vzdělání a započitatelné praxe. Dále se do platových tříd zaměstnanci dělí podle druhu práce, který popisuje pracovní smlouva, a také podle nejnáročnějších prací. Platové třídy ukazují, jaký plat by měl zaměstnanec na své pozici mít.

Za práci konanou mimo pracovní poměr, tj. práce na dohodu (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), náleží pracovníkovi odměna.

2.1.6. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je významný pro pracovněprávní účely. Pro účely nemocenského a důchodového pojištění používáme pojem vyměřovací základ, jež nahradil dřívější pojem

průměrný výdělek, který už dnes nelze použít. Průměrný výdělek, tj. průměrný hrubý výdělek, se vypočte z hrubé mzdy nebo platu zaměstnance za rozhodné období tak, že se vydělí počtem skutečně odpracovaných hodin.

2.1.7. Rozhodné období

Rozhodným obdobím pro tyto účely rozumíme kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se vypočte k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Když zaměstnanec nastoupí do práce v průběhu kalendářního čtvrtletí, jako rozhodné období počítáme dobu od vzniku zaměstnání do konce kalendářního období. V případě, že zaměstnanec uplatňuje konto pracovní doby, je rozhodným obdobím předchozích 12 po sobě jdoucích předcházejících kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období (§ 354 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

Pravděpodobný výdělek

Pokud zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dnů v rozhodném období, použije se pro výpočet pravděpodobnostní výdělek. Tento výdělek zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy nebo platu, který zaměstnanec získal od počátku rozhodného období.

2.1.8. Benefity

Zaměstnanecké benefity jsou výhody, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mimo plat. Jsou využívány jako motivace zaměstnanců k lepšímu výkonu v práci. Nejvýhodnějšími benefity jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele jsou takové, které jsou daňově uznatelné, tzn. že nenavysouvají zaměstnavateli základ daně. Z hlediska zaměstnanců jsou výhodné, protože z nich neplatí pojistné na sociální a zdravotní pojištění ani daň. Výčet benefitů najdeme v § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů [5].

Mezi takové benefity řadíme např. vzdělání a rekvalifikaci zaměstnance, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nejčastějším benefitem je příspěvek na stravování, který je poskytován až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu. Dále mezi benefity řadíme poskytování pracovního oblečení a obuvi v nepeněžní formě nebo nealkoholické nápoje na pracovišti. Zákon myslí i na rodinné příslušníky, kterým zaměstnavatel může poskytnout (z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu zdravotní služby a zboží) vzdělávací nebo rekreační zařízení; příspěvek na zájezd a rekreaci formou nepeněžního plnění

do částky 20 000 Kč za rok; příspěvek na kulturní nebo sportovní akce a na dopravu na tyto akce, příspěvek na tištěné knihy, vč. obrázkových knih pro děti mimo těch, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Zaměstnavatel může přispět zaměstnanci na přechodné ubytování – netýká se to pracovní cesty, toto nepeněžitě plnění musí souviset s výkonem práce, vykonávané v odlišné obci, než kde má zaměstnanec trvalé bydliště, a to do výše 3 500 Kč měsíčně.

Dále může být zaměstnanci poskytnuta sociální výpomoc do výše 500 000 Kč na překlenutí mimořádných obtíží v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, ve kterých byl vyhlášen nouzový stav.

Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění lze poskytovat do výše 50 000 Kč ročně za podmínky, že výplata byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve vyplacena dosažením věku 60 let zaměstnance. Pokud jsou tyto příspěvky placeny z fondu kulturních a sociálních potřeb, jsou tyto částky limitovány procenty, a to v případě:

- a) penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření do výše 90 % částky, kterou si zaměstnanec zavázal platit,
- b) soukromého životního pojištění do výše 50 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal platit.

Zaměstnavatel může na základě písemné smlouvy zaměstnancům poskytnout z prostředků fondu půjčku dle § 6 vyhlášky č. 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů [12] na:

- a) pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a také na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení,
- b) koupi bytového zařízení,
- c) nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely manžela (manželky).

Tyto půjčky jsou bezúročné, ale poskytují se jen za těchto podmínek:

- a) zaměstnanci lze poskytnout i více půjček, ale součet nových půjček i zůstatků nesplacených půjček, které mu poskytl zaměstnavatel, nesmí přesáhnout 100 000 Kč pro bytové účely, z toho nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč za koupi bytového zařízení,
- b) jednotlivé půjčky musí být splatné nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce; poskytnuté peněžní prostředky z půjčky lze použít pouze k přímé úhradě účelu, který byl dohodnut ve smlouvě o půjčce.

V případě skončení pracovního nebo služebního poměru je tato půjčka splatná nejpozději do 6 měsíců ode dne jeho skončení za předpokladu, že to není stanoveno ve smlouvě o půjčce jinak.

2.1.9. Mzdový systém

Mzdový systém je souhrn podmínek, podle kterých poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdu. Mzdový systém plní funkce:

- a) nástroje rozdělování prostředků na mzdy,
- b) regulace personálních výdajů (nákladů),
- c) nástroje stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele,
- d) ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti (např. kolektivním vyjednáváním).[8]

Cílem mzdového systému je udržet si kvalifikované pracovníky, motivovat zaměstnance k efektivní práci, konkurenceschopná úroveň mzdy, zlepšení kvalifikace a schopností pracovníků a nastavení odměňování zaměstnanců tak, aby to bylo vyhovující všem stranám. Dochází zde totiž ke střetu zájmů: pro zaměstnavatele je mzda náklad, a proto se ji snaží stanovit co nejnižší, naopak zaměstnanec požaduje mzdu co nejvyšší. Zaměstnavatel musí při určování výše mzdy zohlednit všechny faktory tak, aby motivovala zaměstnance k efektivnímu výkonu, a aby odpovídala namáhavosti práce. Při vytváření systému odměňování mají velkou váhu vlivy, jako jsou např. jistota zaměstnání, možnost kariérního růstu a pracovní doba. Výsledkem mzdového systému je strukturovaná mzda a její jednotlivé složky.

2.2. Příplatky a odměny k platu

2.2.1. Osobní příplatek

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci osobní příplatek, který si zaslouží tím, že bude dosahovat dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků anebo pokud by plnil větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. V tomto případě může být příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Osobní příplatek může být také poskytnut pracovníkovi, který je zařazen do desáté až šestnácté platové třídy a je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem. Výše v tomto případě může dosáhnout až 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je pracovník zařazen (§ 131 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.2.2. Příplatek za vedení

Tento příplatek se poskytuje vedoucímu zaměstnanci, ale i zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje jen na přechodnou dobu. Výše tohoto příplatku je stanovena procentem z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vybraný vedoucí zaměstnanec zařazen. Výše je dále určena podle náročnosti řídicí práce a podle stupně řízení. Existují 4 stupně řízení dle § 124 ods.3 zákoníku práce [1]:

Tab. 2.4: Příplatky za vedení v % dle stupně řízení

stupeň řízení	výše příplatku za vedení v %
1. stupeň řízení	5 až 30
2. stupeň řízení	15 až 40
3. stupeň řízení	20 až 50
4. stupeň řízení	30 až 60

Zdroj: zakonyprolidi.cz (zákon č. 262/2006 Sb.) [1]

Do nejnižšího, tj. 1. stupně řízení, patří vedoucí zaměstnanci, kteří řídí pouze práci podřízených zaměstnanců. Do 2. stupně řízení spadají vedoucí zaměstnanci–statutární orgán, kteří řídí práci svých podřízených zaměstnanců, nebo zde také patří vedoucí zaměstnanci, kteří řídí vedoucí zaměstnance 1. stupně řízení. Do předposledního 3. stupně řízení patří zaměstnanci řídící vedoucí zaměstnance 2. stupně řízení, vedoucí zaměstnanci–statutární orgán, kteří řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační

složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení. Do 4. stupně řízení zahrneme vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnance–vedoucí organizační složky, kteří řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, finanční arbitř, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů.

2.2.3. Příplatek za práci v noci

Nárokovou složkou platu je příplatek za práci v noci, který činí 20 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Za práci v noci je posuzovaná práce mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Příplatek je poskytnut i za část této doby.

2.2.4. Příplatek za práci v sobotu a neděli

Další nárokovou složkou platu je příplatek za práci v sobotu a neděli. Tento příplatek se poskytuje ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Jestliže zaměstnanec vykonává práci v zahraničí, zaměstnavatel mu může tento příplatek poskytnout i za práci ve dnech, ve kterých podle místních podmínek připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 126 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) [2].

2.2.5. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za každou hodinu práce přesčas náleží zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná. Výše příplatku se liší podle toho, kdy se koná práce přesčas. Jde-li o práci konanou ve dnech nepřetržitého odpočinku, činí příplatek 50 % průměrného hodinového výdělku; v ostatní dny činí příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku (§ 127 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) [1]. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou domluvit, že za práci přesčas si vezme pracovník náhradní volno, které by mělo být využito do 3 měsíců od výkonu práce přesčas, nebo v jiné dohodnuté době. Pokud toto volno není zaměstnanci poskytnuto, náleží zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za přesčasovou práci.

Zaměstnavatel může práci přesčas nařídít zaměstnanci jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami, případně i na 2 až 4 dny pracovního klidu. Práce přesčas může být nařízena jen do 8 hodin v každém jednotlivém týdnu a maximálně 150 hodin v roce. Nad tyto limity lze konat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem, přičemž celkový rozsah nesmí překročit více než 8 hodin v průměru za týden. Celková práce přesčas nesmí překročit více než 8 hodin v průměru za týden po dobu 26 týdnů po sobě jdoucích. Na základě kolektivní smlouvy může být toto období až 52 týdnů po sobě jdoucích. Do tohoto týdenního limitu se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno [4].

2.2.6. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tento příplatek přísluší zaměstnanci za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výši příplatku činí nejméně 10 % ze základní hodinové sazby minimální mzdy. Podle nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3] příplatek činí 500 až 1 800 Kč měsíčně. Výši příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel, a to podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

2.2.7. Příplatek za rozdělenou směnu

Náleží zaměstnanci, jehož práce je rozdělená na 2 nebo více částí. Výše příplatku činí 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se rozumí směna, při které přerušení trvá alespoň 2 hodiny (§ 130 zákona č. 262/2006 Sb. ZK) [7].

2.2.8. Zvláštní příplatek

Tento příplatek přísluší zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojenou s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo s obtížnými pracovními režimy. Práce jsou rozděleny v závislosti na míře zátěže do 5 skupin. Zařazení jednotlivých prací a výše příplatku ve skupinách je uvedena v příloze č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. ve znění pozdějších předpisů [3].

Měsíční výše zvláštní příplatku činí:

- I. 500 až 1 300 Kč
- II. 750 až 2 500 Kč

- III. 1 250 až 5 000 Kč
- IV. 1 880 až 7 500 Kč
- V. 2 500 až 10 000 Kč

Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši zvláštního příplatku v rámci rozpětí skupiny, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek s výjimkou práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci dvousměnného provozního režimu, třisměnného provozního režimu nebo nepřetržitého provozního režimu. Výše příplatku za práci posuzovanou ve výjimkách se posuzuje samostatně.

2.2.9. Příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah

Tento příplatek přísluší pedagogickému pracovníkovi za každou hodinu pedagogické činnosti nad rámec, tj. nad rozsah hodin stanovený jejich ředitelem (např. ředitelem školy, ředitelem zařízení sociálních služeb). Pracovníkovi náleží příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku (§ 132 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.2.10. Speciální příplatek pedagogického pracovníka

Náleží pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializovanou činnost, k níž nezbytně potřebuje další kvalifikační předpoklady. Měsíční výše tohoto příplatku je 1 000 až 2 000 Kč.

2.2.11. Odměna

Odměna může být poskytnuta pracovníkovi, který úspěšně splní mimořádný nebo zvlášť významný pracovní úkol.

2.2.12. Cílová odměna

Tato odměna může být poskytnuta pracovníkovi, který splní nebo se významně podílí na splnění mimořádně náročného úkolu. Výši cílové odměny oznámí zaměstnavatel pracovníkům před započítáním úkolu spolu s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli. Odměna ve výši určené zaměstnavatelem přísluší zaměstnanci v závislosti na plnění ukazatelů, ale pouze tehdy, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu (§ 134 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.2.13. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Zaměstnanci, který pracoval ve svátek, náleží náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Toto volno zaměstnavatel zaměstnanci poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po měsíci výkonu práce ve svátek, případně v jinak dohodnuté době. Jinou možností je, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou namísto náhradního volna na poskytnutí příplatku práci ve svátek, a to ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek (§ 135 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.2.14. Jiné odměny

Zákoník práce v § 224 uvádí možnost poskytnout zaměstnancům odměnu při životním nebo pracovním jubileu, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro třetí stupeň invalidity nebo po nabytí nároku na starobní důchod, dále za poskytnutí pomoci při živelných a jiných mimořádných událostech. Odměny při životním jubileu a odchodu do důchodu nejsou složkami platu, a proto nemohou být zahrnovány do hrubé mzdy [4].

2.3. Společná ustanovení pro plat i mzdu

2.3.1. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanec je tímto odměněn na připravenost k práci. Dojde-li během pracovní pohotovosti k výkonu práce, náleží zaměstnanci plat nebo mzda namísto odměny za pracovní pohotovost. Tuto odměnu lze zvýšit, a to v kolektivní smlouvě u platu; u mzdy ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě [6].

2.3.2. Mzda nebo plat při výkonu jiné práce

Když zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci, než byla sjednaná, a která je ohodnocena nižší mzdou (platem), je povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě (platu), a to do výše průměrného výdělku, kterého před převedením dosahoval.

Důvodů k převedení je několik:

- z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo jestliže dosáhl nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního předpisu (§ 41 odst. 1 písm. B zákona č. 262/2006 Sb.),
- z důvodu lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním (§ 41 odst. 1 písm. D zákona č. 262/2006 Sb.),
- z důvodu odvrácení mimořádné události, živelné události nebo hrozící nehody či ke zmírnění jejích bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.),
- z důvodu prostoje nebo přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud by proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestní činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu konání trestního řízení (§ 41 odst. 2 písm. b zákona č. 262/2006 Sb.), během které bude dostávat mzdu (plat), příslušící nové pozici. Jestliže zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen, náleží mu doplatek ke mzdě (platu), kterého dosahoval před převedením na jinou práci (§ 139 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.3.3. Výplata mzdy, platu

Zaměstnavatel je povinen vyplatit mzdu (plat) po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci bezprostředně následujícím po měsíci, ve kterém byla práce vykonána a v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (plat) nebo některou jejích složku (období splatnosti) (§ 141 zákona č. 262/2006 Sb. ZK) [1]. Mzda je splatná po vykonání práce a musí být vyplacena v období splatnosti; během tohoto období musí zaměstnavatel stanovit pravidelný výplatní termín, který je sjednán v kolektivní smlouvě, ale může být sjednán i individuálně. Případně-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, zaměstnavatel musí vyplatit mzdu (plat) v nejbližší předcházející pracovní den, není-li v kolektivní nebo jiné smlouvě nebo vnitřním předpisem stanoveno, že se vyplatí mzda (plat) v následující pracovní den [6]. Zvláštní splatnost mzdy (platu):

Případně-li splatný termín během dovolené, má zaměstnavatel povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat před nastoupením dovolené – ale pouze v případě, nedohodne-li se na jiném dnu se zaměstnancem.

Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen v den skončení pracovního poměru vyplatit mzdu nebo plat za měsíční období, ve kterém vzniklo právo.

Jestliže výplatu v obou případech výše uvedených neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinnost zaměstnavatele zaměstnanci vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru (§ 141, odst. 1–4 zákona č. 262/2006 Sb. ZK) [1].

Zaměstnavatel vyplácí výplatu v pracovní době na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Zaměstnavatel je povinen vyplácet mzdu nebo plat v české měně zaokrouhlené nahoru na celé koruny. Výplata bezhotovostním způsobem je výjimkou z obecné zásady, ale je možná, pokud o to zaměstnanec požádá (§ 142 zákona č. 262/2006 Sb., ZK) [1]. Jiným důvodem výplaty bezhotovostním způsobem jsou obtíže či neproveditelnost zaměstnavatele vyplácet výplatu v hotovosti v pracovní době na pracovišti. V tomto případě zaměstnanci výplatu zaslat může, ale musí dodržet termín výplaty. V tomto případě není dohoda se zaměstnancem potřebná.

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný doklad s údaji o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách, a to vždy při měsíčním vyúčtování. Zaměstnavatel předloží také doklady o výpočtu mzdy nebo platu, ale pouze na žádost zaměstnance (§ 142 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb. ZK) [1].

Výplata mzdy nebo platu je možná i jiné osobě než zaměstnanci, ale jen na základě písemné plné moci; toto platí i pro manžela nebo registrovaného partnera zaměstnance (§ 142 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb. ZK) [1].

2.3.4. Cestovní náhrady

Stravné přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty. Výše příspěvku se liší podle toho, zda zaměstnanci náleží mzda či plat. V případě mzdy přísluší zaměstnanci stravné nejméně ve výši:

- a) 82 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 124 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 195 Kč, trvá-li pracovní cesta nad 18 hodin.

Zaměstnanci, kterému je poskytován plat, přísluší stravné ve výši:

- a) 82 Kč až 97 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 124 Kč až 150 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 195 Kč až 233 Kč, trvá-li pracovní cesta nad 18 hodin.

Výše stanovených cen stravného se mění v závislosti na vývoji cen. Znemožní-li zaměstnavatel vysláním zaměstnance na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné ve výši 82 Kč až 97 Kč. Neurčí-li zaměstnavatel výši stravného před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší mu stravné ve výši dolní sazby rozpětí.

2.3.5. Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce

Sjedná-li zaměstnavatel tuto náhradu, vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, způsob a výši poskytnutí náhrady za opotřebení vlastního zařízení, nářadí nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, tuto náhradu poskytuje za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek (§ 190 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce) [1].

2.3.6. Dovolená

Zaměstnanec, který odpracuje u svého zaměstnavatele celý kalendářní rok, má nárok na vyčerpání celé stanovené dovolené. Zatímco zaměstnanec, který u svého zaměstnavatele odpracoval jen určitou dobu kalendářního roku, má nárok jen na poměrnou část dovolené. Poměrná část dovolené se počítá jako jedna dvanáctina dovolené za každý celý odpracovaný měsíc, ale rozhodující dobou pro uznání dovolené je minimálně 60 dní trvání nepřetržitého pracovního poměru.

Zaměstnanec má nárok na 4 týdny dovolené za kalendářní rok, ale jsou i výjimky: zaměstnanci, kteří dostávají plat, mají nárok na 5 týdnů dovolené v kalendářním roce; pedagogičtí pracovníci mají nárok na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce.

2.3.7. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu z důvodu vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance, také které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně zaměstnance a zároveň je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, ale pouze pokud toto vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu viz výše.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne zaměstnanci na dobu nezbytně nutnou pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li se zaměstnanec dostavit včas na pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Pracovní volno se poskytne v délce 2 dnů na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší pouze za 1 den. Při svatbě dítěte zaměstnavatel poskytne rodiči pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Při narození dítěte se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky nebo družky.

Při úmrtí poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na:

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na 1 další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, také i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a jeden další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den k účasti na pohřbu a 1 další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob: prarodiče či vnuka zaměstnance, prarodiče

jeho manžela či jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila v domácnosti se zaměstnancem v době úmrtí.

K doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému ošetření, vyšetření nebo léčení se poskytne pracovní volno jen jednomu z rodinných příslušníků na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- a) s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, ale také rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
- b) jde-li s ostatními rodinnými příslušníky, náhrada mzdy nebo platu mu nenáleží.

Nejvýše 2 dny pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu se poskytnou na dobu nezbytně nutnou při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu náleží zaměstnanci před skončením pracovního poměru na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před ukončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce [1]. Se souhlasem zaměstnavatele je možné pracovní volno slučovat. Toto pracovní volno je poskytováno pro vyhledávání nového zaměstnání (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) [11].

2.4. Srážky a odvody z příjmu

2.4.1. Srážky z příjmu z pracovněprávních vztahů

Tyto srážky mohou být provedeny jen ve 3 případech. V případě, že je tato srážka stanovena zákonem č. 262/2006 Sb. nebo zvláštním zákonem. V druhém případě se musí na srážkách domluvit zaměstnanec se zaměstnavatelem. V třetím případě lze provést srážku k úhradě členským příspěvkům odborové organizace, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo v písemné dohodě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, přičemž s tím

zaměstnanec musí souhlasit. Nejčastějšími srážkami jsou: úvěry, alimenty, příspěvky odborovým organizacím a stravné (§ 147 zákona č. 262/2006 Sb.) [1].

2.4.2. Veřejné zdravotní pojištění

Platit veřejné zdravotní pojištění je povinnost každého občana České republiky. Výše pojistného se vypočítává z vyměřovacího základu za rozhodné období a činí 13,5 %. Výše pojistného se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (§ 2 zákona č. 592/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů) [13].

Vyměřovacím základem zaměstnance je součet příjmů ze závislé činnosti. Pojistné se stanoví za zaměstnance z vyměřovacího základu, nejméně však z minimální vyměřovacího základu, tj. z minimální mzdy. Od 1. 1. 2019 činí minimální mzda 13 350 Kč. Minimální vyměřovací základ neplatí pro:

- a) osobu ZTP nebo ZTP/P podle zvláštního právního předpisu,
 - b) osobu, která dosáhla věku starobního důchodu,
 - c) osobu celodenně pečující o alespoň 1 dítě do 7 let věku, nebo o dvě děti do 15 let věku, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů,
 - d) osobu samostatně výdělečně činnou, která podniká u zaměstnání a odvádí zálohy alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné,
 - e) osobu, za kterou je plátcem pojistného stát (např. žáci, studenti).
- (Zákon č. 592/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.) [13].

Rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ a vypočítává veřejné zdravotní pojištění, je kalendářní měsíc. U osoby samostatně výdělečně činné je rozhodným obdobím rok (zákon č. 592/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů) [13]. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Odvody pojistného (veřejného zdravotního pojištění) za zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen hradit část pojistného za své zaměstnance, a to ve výši 9 % z vyměřovacího základu. Druhá část pojistného se sráží zaměstnanci z jeho mzdy nebo platu, a to i bez jeho souhlasu. Tuto část také odvádí zaměstnavatel. Výše pojistného, která se strhává ze mzdy nebo platu, činí 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance.

Maximální vyměřovací základ

Kalendářní rok je obdobím, z něhož se zjišťuje maximální vyměřovací základ. Strop pro platbu veřejného zdravotního pojištění není stanoven od roku 2013.

2.4.3. Sociální pojištění

Sociální pojištění se dělí na 3 části, a to: nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné se vypočítává za rozhodné období z vyměřovacího základu a činí 31,5 %. Zaměstnavatel odvádí pojistné na příslušný účet správy sociálního zabezpečení.

Odvody pojistného (sociální pojištění) za zaměstnance

Odvody jsou podobné jako u placení veřejného zdravotního pojištění, liší se jen v procentech. Část, kterou odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, činí 25 % z vyměřovacího základu; z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanci je strhnuto ze mzdy nebo platu 9 % z vyměřovacího základu. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Zaměstnavatel má povinnost hradit pojistné za každý kalendářní měsíc se splatností do 26. dne následujícího po kalendářním měsíci, kdy tato povinnost vznikla. Případně-li 26. den měsíce na sobotu, neděli či svátek, je nutné pojistné odvést k dřívějšímu termínu [9].

Maximální vyměřovací základ

U sociálního pojištění je maximálním vyměřovacím základem částka ve výši čtyřiceti osminásobku průměrné mzdy, která činí pro rok 2019 částku 32 699 Kč. Kalendářní rok je obdobím, z něhož se zjišťuje maximální vyměřovací základ. Maximální vyměřovací základ platby sociálního pojištění představuje 1 569 552 Kč.

2.4.4. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Fyzické osoby jsou poplatníky daně z příjmů fyzických osob. Tyto osoby mají daňovou povinnost odvádět tuto daň a jsou poplatníky daně z příjmů. Plátcem daně je zaměstnavatel; tuto daň odvádí, platí. Základ daně zjistíme, když hrubou mzdu vynásobíme 1,34 %, to nám dá tzv. superhrubou mzdu. Základ daně tak navýšíme o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem (25 % sociální a 9 % zdravotní pojištění). Superhrubá mzda se po odečtení

nezdanitelných a odčitatelných položek zaokrouhluje na celá sta nahoru a vynásobí se 15 %. Od výsledné daně odečteme slevy a daňové zvýhodnění a z výsledku nám vzniká závazek vůči finančnímu úřadu tuto daň zaplatit. Tuto daň odvede zaměstnavatel do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, ve kterém povinnost vznikla. Pokud je daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daň, vzniká nám daňový bonus. V tomto případě máme pohledávku vůči finančnímu úřadu – tento daňový bonus se nám přičte ke mzdě (platu) a zvýší výdělek. V daňovém přiznání základ daně zaokrouhlujeme na celé sto koruny dolů, jinak je postup stejný.

Má-li pracovník úhrn příjmů z § 6, tj. ze závislé činnosti, a § 7, tj. z podnikání za zdaňovací období vyšší než čtyřiceti osmi násobek průměrné mzdy stanovené podle zákona upravující sociální pojištění, je tento rozdíl zdaněn 7% solidární daní. Pro správné pochopení je uveden příklad.

Příklad č. 1

Zaměstnanec obdrží v jednom měsíci mimořádně vysokou mzdu z důvodu obdržetí mimořádných odměn a prémie. Za tento měsíc musí zaplatit solidární daň i přesto, že jeho roční příjmy nepřekročí čtyřiceti osmi násobek průměrné mzdy, tj. 1 569 552 Kč. Tomuto zaměstnanci za tento rok zpětně vznikne nárok na vrácení solidární daně. Měsíční limit pro příjem podléhající solidární dani činí 130 796 Kč měsíčně.

2.5. Slevy na dani a daňové zvýhodnění

2.5.1. Slevy na dani (zákon č. 586/1992 Sb.) [5]

Slevy na dani uplatňujeme měsíčně a některé lze uplatnit jen jednou ročně v daňovém přiznání.

Základní slevou na dani je sleva na poplatníka, která měsíčně činí 2 070 Kč. Tuto slevu uplatňují ti pracovníci, kteří vyplní u zaměstnavatele prohlášení poplatníka daně z příjmů. Prohlášení poplatníka daně z příjmů nesmí mít pracovník podepsáno u více zaměstnavatelů současně. Při nástupu do práce zaměstnanec podepíše prohlášení poplatníka do 30 dnů od počátku zaměstnání, v dalších letech poté vždy do 15. února; při změně údajů se musí podepsat do konce měsíce, v němž tato změna nastala. Tato sleva se odečte od zálohy na daň z příjmů při měsíčním účtování, nebo od daně z příjmů při ročním účtování. Slevu odečítáme nejvýše do nuly; nelze uplatnit daňový bonus. Sleva na poplatníka za rok činí 24 840 Kč; tuto částku si

může zaměstnanec uplatnit celou v daňovém přiznání, i když nepracoval celý rok, ale jen část roku.

Slevu na manžela (manželku) ve výši 24 840 Kč si může pracovník uplatnit, pouze pokud jeho (její) příjmy za zdaňovací období, tj. 1 rok, nepřesáhnou 68 000 Kč. Pokud je ZTP/P, sleva na dani se zdvojnásobí na 49 680 Kč.

Sleva na invaliditu se rozlišuje podle stupně invalidity. Pro první a druhý stupeň je sleva na dani 210 Kč měsíčně (ročně 2 520 Kč). Pro třetí stupeň je to dvojnásobek, což se rovná výši 420 Kč měsíčně (ročně 5 040 Kč.) Sleva na dani pro držitele průkazu ZTP/P představuje výši 1 345 Kč měsíčně (ročně 16 140 Kč).

Student může uplatnit slevu 335 Kč měsíčně (ročně 4 020 Kč), pokud se soustavně připravuje studiem na své budoucí povolání. Slevu může uplatnit až do věku 26 let, tj. po dobu, po kterou se soustavně připravuje na své budoucí povolání studiem, nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studiu až do dovršení 28 let.

Rodič může uplatnit slevu za umístění vyživovaného dítěte do předškolního zařízení, ale pouze tehdy, když vyživované dítě žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Tato sleva lze uplatnit i na vnuka, ale pouze pokud je v péči, která nahrazuje péči rodičů. Výše této slevy je maximálně do výše minimální mzdy, tj. 13 350 Kč (k roku 2019) za každé vyživované dítě. Slevu na vyživované dítě může uplatnit jen jeden z rodičů (poplatníků). Tuto slevu na dani lze uplatnit pouze jako roční slevu.

V dalších odstavcích jsou popsány položky, které může pracovník odečíst v daňovém přiznání jednou za rok.

Od základu daně lze odečíst výši bezúplatného plnění, dále jen daru, poskytnutého osobám uvedeným v § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb. [2]. Toto snížení musí činit minimálně 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000 Kč, ale maximálně lze odečíst 15 % ze základu daně.

Dále lze odečíst úroky z úvěru; např. ze stavebního spoření či hypotečního úvěru, a to do výše 300 000 Kč (§ 15 odst. 3–4 zákona č. 586/1992 Sb.). Součet úroků, o které lze snížit základ daně ze všech úvěrů poplatníků ve společné domácnosti, nesmí přesáhnout 300 000 Kč [6].

Od základu daně si může zaměstnanec odečíst zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění, a to maximálně do výše 24 000 Kč za rok. Stejnou částku lze odečíst i na zaplaceném pojistném na penzijní připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření, kde se ze zaplacené částky odečte 12 000 Kč a o zůstatek po odečtení se sníží základ daně. To znamená, že aby si pracovník mohl odečíst zaplacené pojistné z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, musí platit na pojistné měsíčně nad 1 000 Kč.

Od základu daně jdou dále odečíst zaplacené členské příspěvky odborové organizace. Částku lze odečíst do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně do výše 3 000 Kč za rok (§ 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb.) [2].

Dále lze od základu daně odečíst slevu na dani pro dítě umístěné v předškolním zařízení (tzv. školkovné), maximálně do výše minimální mzdy, která k 1. 1. 2019 činí 13 350 Kč.

Od základu daně lze odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem nebo uplatněny jako výdaj z příjmu podle § 7 (tj. z podnikání), nejvýše do částky 10 000 Kč. Poplatník se zdravotním postižením si může odečíst až 13 000 Kč, v případě těžšího zdravotního postižení lze odečíst až 15 000 Kč.

Dále si poplatník může odečíst od základu daně za odběr krve a jejích složek (plasmy, krevních destiček, kostní dřeně aj.) na zdravotnické účely 3 000 Kč.

Měsíční slevu na dani lze poskytnout maximálně do výše zálohy na daň (§ 35 d odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb.) [2].

2.5.2. Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které žije společně s ním v hospodářské domácnosti, ve výši 1 267 Kč měsíčně (ročně 15 204 Kč) na jedno dítě, na druhé dítě 1 617 Kč měsíčně (ročně 19 404 Kč), na třetí a další dítě 2 017 Kč měsíčně (ročně 24 204 Kč). Pokud je vyživované dítě ZTP/P, částka daňového zvýhodnění se zdvojnásobí; např. u prvního dítěte by tato částka činila 2 534 Kč měsíčně (ročně 30 408 Kč). Za vyživované dítě je považováno dítě do 26 let, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem. Daňové zvýhodnění sníží vypočtenou daň a může se uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Daňový bonus vzniká, když je daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost. Tento vzniklý rozdíl je uplatněn, pokud činí

alespoň 100 Kč, maximálně však 60 300 Kč ročně (§ 35c odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb.) [5]. Aby byl daňový bonus vyplacen, měsíčně musí činit alespoň 50 Kč. Daňový bonus lze uplatnit, pouze pokud měl poplatník ve zdaňovacím období, tj. 1 roce, příjem alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 80 100 Kč (k 1. 1. 2019).

2.6. Čistá mzda a částka k výplatě

2.6.1. Výpočet čisté mzdy

Čistou mzdu vypočteme tak, že od hrubé mzdy odečte veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a zálohu na daň z příjmů. Hrubou mzdu zjistíme tak, že k samotnému tarifnímu platu připočteme příplatky (za práci přesčas, za vedení, za práci v noci, za práci v sobotu a neděli, za práci ve svátek, zvláštní příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, osobní příplatky, za rozdělenou směnu, odměny a cílové odměny, prémie, doplatek do mzdy před převedením na jinou práci, doplatek do minimální mzdy nebo do nejnižší úrovně zaručené mzdy).

Od vypočtené zálohy na daň z příjmů nejdříve odečteme slevu na poplatníka a poté další slevy nebo daňové zvýhodnění.

2.6.2. Částka k výplatě

Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem domluvit, že mu budou ze mzdy strhávány srážky, které se odečítají od čisté mzdy, a částka po odečtení srážek se rovná částky k výplatě. K tomu je pro názornost uveden následující příklad.

Příklad č. 2

Zaměstnanec má hrubou mzdu 20 000 Kč měsíčně a podepsané prohlášení poplatníka k dani. Uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 vyživované dítě ve věku 10 let.

Hrubá mzda se účtuje do nákladu na účet 521 Mzdové náklady, který je daňově uznatelný.

Pojistné na sociální a zdravotní účtujeme na 336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotní pojištění; tento účet si účetní může analyticky rozlišit, v tomto případě 336.1 pro zdravotní pojištění a 336.2 pro sociální pojištění.

Hrubá mzda	20 000	521/331
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	331/336.1
Sociální pojištění (6,5 %)	1 300	331/336.2
<u>Záloha na daň z příjmů</u>	<u>683</u>	<u>331/342</u>
Čistá mzda (20 000 – 900 – 1 300 – 683)	17 117	
Částka k výplatě	17 117	331/241, 261

Částka k výplatě se účtuje na straně Dal, podle toho, zda je mzda (plat) vyplácená z účtu (241) nebo z pokladny v hotovosti (261).

Zálohu na daň z příjmů sníženou o slevy na dani a daňové zvýhodnění zaúčtujeme na účet 342 Ostatní přímé daně. V tomto případě, že je placena záloha na daň, vzniká závazek vůči finančnímu úřadu.

Pokud se z čisté mzdy neodečítají žádné srážky, je rovna částce k výplatě.

Superhrubá mzda = 20 000 · 1,34 = 26 800

Zálohová daň 15 %	4 020
Sleva na poplatníka	2 070
Daňové zvýhodnění	1 267
Záloha na daň	683

Pojistné na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem účtujeme na účet 524 Zákonné sociální pojištění, tento náklad je daňově uznatelný. I tento účet si účetní může analyticky rozlišit, např. na 524.1 pro zdravotní pojištění a 524.2. pro sociální pojištění. Pojistné placené zaměstnavatelem se počítá z hrubé mzdy, v tomto případě z 20 000 Kč.

Pojistné placené zaměstnavatelem

Zdravotní pojištění (9 %)	1 800	524/336.1
Sociální pojištění (25 %)	5 000	524/336.2

3. Analýza platového systému u vybraného zaměstnavatele

3.1. O společnosti

První základní škola byla v Jablunkově otevřena roku 1937 na Bezručově ulici (poblíž místního kláštera) a probíhala zde výuka v českém jazyce, ovšem o rok později zde došlo k útlumu českého školství a budova sloužila jako polská měšťanská škola. Po vypuknutí 2. světové války byly děti do školy přijímány pouze na základě znalostí němčiny. Po skončení války se zanedbaná škola stala opět měšťanskou školou s výukou v českém a polském jazyce.

Tato škola sloužila s mírnými úpravami až do roku 1974, kdy byla z důvodu nedostatku kapacit tříd, s kterým se škola potýkala už od 60. let, vystavěna nová základní škola, jež byla umístěna na pravém břehu řeky Olše. Původní budově na Bezručově ulici byla ponechána výuka 1. stupně v jazyce českém a do nové školy, která již obsahovala dvě budovy (tělocvičnu a bazén), byla přestěhována výuka 2. stupně v českém jazyce a výuka 1. a 2. stupně v jazyce polském.

Se změnami školství dochází v Jablunkově v roce 2006 k dalším změnám, kdy byla stará budova na Bezručově ulici zcela uzavřena a výuka byla přesunuta do nové budovy původní polské části, která se přestěhovala již do své zcela vlastní polské školy. V současné době se tedy na základní škole nachází pouze výuka 1. a 2. stupně v českém jazyce, společně s výukou speciálních tříd, které byly ke škole připojeny souvisle s odchodem polské výuky v roce 2006.

Platové podmínky zaměstnanců školy jsou upraveny platovým předpisem a kolektivní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

3.2. Platový předpis

Platový předpis upravují platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích pro zaměstnance Základní školy Jablunkov, Lesní 190, příspěvková organizace. Na základě zákona č. 262/2006 Sb. [1], zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3], o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 222/2010 Sb. [3], kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, ve znění pozdějších předpisů. Pro názornost jsou uvedeny příklady:

- a) učitel se zařadí do 8–14 platové třídy podle náplně práce,
- b) vychovatel se zařadí do 8–12 platové třídy podle náplně práce,
- c) speciální pedagog se zařadí do 11–13 platové třídy podle náplně práce,
- d) pedagog volného času se zařadí do 8–13 platové třídy podle náplně práce,
- e) asistent pedagoga se zařadí do 4–9 platové třídy podle náplně práce,
- f) uklízeč se zařadí do 1–3 platové třídy podle náplně práce,
- g) školník se zařadí do 3–6 platové třídy podle náplně práce.

3.3. Určení platu

3.3.1. Plat zaměstnance a ředitele školy

Zaměstnanci v pracovním poměru jsou zařazeni do platových tříd podle jejich náplně práce, platový stupeň je určen podle počtu let započitatelné praxe. Ředitel školy započte dobu praxe v plném rozsahu v oboru požadované práce. Prací v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. V plném rozsahu je započten i výkon vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby. Dále je započtena v plném rozsahu – nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let – skutečně čerpaná mateřská dovolená, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, trvalá péče o dítě (děti) – nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené –, osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě. Náplň zaměstnanců se určuje dle Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. [3], o katalogu prací ve veřejných službách a správě v platném znění, stupnice platových tarifů, jsou v přílohách Nařízení vlády č. 341/2017, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění). Pokud není požadovaná práce v katalogu uvedena, zařadí ředitel školy zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady s ní porovnatelné z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (např. strojník topič = školník, provozář = vedoucí školní jídelny). Plat u nepedagogických zaměstnanců od 1. do 5. platové třídy může být určen zaměstnavatelem v rámci rozpětí platových tarifů bez ohledu na jejich předešlou praxi. Řediteli určuje plat zřizovatel školy (např. rada obce).

Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů. Pracovníci jsou rozděleni do dvou skupin na nepedagogické pracovníky a pedagogické pracovníky. Podle přílohy č. 1 a č. 5, Nařízení vlády 341/2017 Sb. [3] zařadí jednotlivé zaměstnance do stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů tak, že:

- a) nepedagogické pracovníky dle přílohy č. 1,
- b) pedagogické pracovníky dle přílohy č. 5.

Ředitel školy může rozhodnout podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech nepedagogickým zaměstnancům ve veřejných službách a správě, o zvláštním způsobu určení platového tarifu. [3] Zaměstnanci, kterému je stanoven tento platový tarif v rozpětí 1.–5. platové třídy, musí takto přiznaný platový tarif dosahovat minimálně takové výše, která odpovídá platovému stupni, kterého by dosáhl v dané platové třídě, pokud by toto rozpětí nebylo uplatněno.

3.3.2. Složení platu

Plat se skládá z:

- a) tarifní nárokové složky platu,
- b) nadtarifní nárokové složky platu,
 - 1) pravidelné nadtarifní nárokové složky platu
 - příplatek za vedení
 - příplatek za výkon specializovaných činností
 - zvláštní příplatek
 - 2) nepravidelné nadtarifní nárokové složky platu
 - příplatek za noční práci
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli
 - příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanový rozsah (nadúvazková hodina)
 - plat a příplatek za práci přesčas
 - příplatek za rozdělenou směnu
- c) nadtarifní nenárokové složky platu.
 - a. osobní příplatek
 - b. odměna
 - c. cílová odměna

3.4. Příplatky

3.4.1. Příplatek za vedení

Tento příplatek se řídí § 124 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce [1]. Příplatek za vedení řediteli školy určuje zřizovatel. Tento příplatek přísluší také zástupci ředitele školy, který zastupuje ředitele školy v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování.

Vedoucímu zaměstnanci školy přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Vedoucími zaměstnanci školy jsou:

- a) zástupce ředitele pro II. stupeň (statutární zástupce ředitele školy),
- b) zástupce ředitele pro I. stupeň a speciální třídy,
- c) vedoucí vychovatel školní družiny,
- d) školník – správce budov.

3.4.2. Příplatek za noční práce

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

3.4.3. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

3.4.4. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku; pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volno místo platu za práci přesčas.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle výše uvedeného odstavce.

Kolektivní smlouva stanoví práci přesčas v rozsahu 150 hodin ročně a dalších 150 hodin nad rámec uvedených v zákoníku práce. Celková práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně a je stanovena na období maximálně 52 týdnů pro sobě jdoucích.

3.4.5. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 500 až 1 800 Kč měsíčně. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnanci zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

3.4.6. Zvláštní příplatek

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek. Ředitel školy určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.

- a) I. skupina – práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže 500 až 1 300 Kč;
přímá pedagogická činnost spojená s
 - výkonem práce třídního učitele,
 - vedoucím oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole,
 - vedoucím studijní skupiny na vyšší odborné škole,přímá pedagogická činnosti spojená s dohledem nad žáky, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci učební nebo odborné praxe
- b) II. skupina – práce se značnou mírou neuropsychické zátěže 750 až 2 500 Kč;
přímá pedagogická činnost, práce třídního učitele, diagnostická činnost nebo sociální práce s dětmi, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami
 - ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty,

- ve výchovných skupinkách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty, ve třídách nebo ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty,
- ve speciálně pedagogickém centru nebo v zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči, ve speciálně pedagogickém centru nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči,

přímá pedagogická činnost spojená s výkonem práce třídního učitele vykonávané ve třídách se žáky různých postupných ročníků v rámci jedné třídy v základních školách, které nemají zřízeny všechny ročníky.

3.4.7. Příplatek za rozdělenou směnu

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

3.4.8. Osobní příplatek

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může ředitel školy poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

3.4.9. Příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah

Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah (přespočetné hodiny) je odměňována příplatkem. Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti vykonané nad rozsah hodin stanovený ředitelem podle zvláštního právního předpisu (tj. nad základní pedagogický úvazek stanovený ředitelem na konkrétní týden) příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

Zákon o platu ani jiný platový předpis nijak neomezuje poskytování tohoto příplatku v souběhu s příplatky dalšími (např. příplatek za noční práci nebo příplatek za práci v sobotu a neděli). Poskytování příplatku nelze nahrazovat poskytnutím pracovního volna.

3.4.10. Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

3.4.11. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Za práci ve svátek poskytne ředitel školy zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Ředitel školy se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

3.5. Odměny

3.5.1. Odměna při životních a pracovních výročí

Zaměstnavatel se zavázal poskytovat zaměstnanci odměny při životních a pracovních výročí v následující výši:

- a) při životním nebo pracovním jubileu, kterým je 50 let, do výše 7 000 Kč,
- b) při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod až do výše 7 000 Kč

3.5.2. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno jinak.

3.6. Výplata a splatnost platu

Termín výplaty platu organizace je stanoven v kolektivní smlouvě na 12. den v měsíci. Případně-li termín výplaty na den nepřetržitého odpočinku v práci, tj. sobotu a neděli, nebo na státní svátek, zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci plat v nejbližším předcházejícím pracovním dni. Zaměstnancům na pracovní poměr je plat zasílán na bankovní účet.

Ředitel školy vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

3.7. Směny a pracovní doba

Pracovní doba zaměstnanců pracujících v pracovním poměru činí 40 hodin týdně, u pedagogů se pracovní doba rozděluje na přímou pedagogickou činnosti a na práce související (příprava).

3.7.1. Rozvrh pracovní doby a přestávky v práci

Zaměstnavatel stanoví každému zaměstnanci začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn tímto způsobem: stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. 40 hodin týdně) rozvrhne do týdnů (týdenní pracovní doba) a tuto týdenní pracovní dobu rozvrhne do jednotlivých směn stanovených zaměstnavatelem (bez práce přesčas).

3.7.2. Pracovní doba a osobní očišta

Po skončení práce se zaměstnancům, u kterých to vyžaduje charakter vykonávané činnosti, započítá do pracovní doby doba 15 minut k provedení osobní očišty.

3.7.3. Dělená směna

Rozdělení směny na dvě a více částí u vychovatelů, případně dalších zaměstnanců, oznámí zaměstnavatel těmto zaměstnancům předem písemnou formou, a to v rámci rozvržení jejich týdenní pracovní doby.

3.7.4. Stanovení přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti ve směně

Ve směně připadající na jednotlivý den se pedagogickému pracovníkovi stanoví:

- a) počet hodin přímé vyučovací činnosti nebo přímé výchovné činnosti,
- b) počet hodin prací souvisejících s přímou vyučovací nebo s přímou výchovnou činností.

Zaměstnavatel se zavázal předem určit pedagogickým pracovníkům, které hodiny přímé pedagogické činnosti jsou hodinami nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti.

Při stanovení počtu hodin přímé výchovné činnosti vychovatelů bude zaměstnavatel vycházet ze spodní hranice stanoveného rozpětí přímé vyučovací nebo výchovné činnosti týdně, tj. 28 hodin.

3.8. Náhrada výdajů a cestovní náhrady

3.8.1. Náhrada výdajů

Za opotřebení předmětů používaných k práci se souladem zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada takto:

- | | |
|---|---------------|
| a) vlastní lyžařská výzbroj při LVVZ | 50 Kč za den, |
| b) vlastní jízdní kolo při sportovním kurzu | 50 Kč za den, |
| c) vlastní koloběžka, in-line brusle | 20 Kč za den. |

3.8.2. Cestovní náhrady

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné v horní hranici stanovené zákonem číslo 262/2006 Sb. § 176 zákoníku práce [1], tj.:

- a) 97 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 150 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

c) 233 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Znemožní-li zaměstnavatel vysláním zaměstnance na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, poskytne mu stravné ve výši stravného viz výše.

3.9. Zaměstnanci

Základní škola Jablunkov má celkem 75 zaměstnanců, z toho je 1 zaměstnanec se zdravotním postižením. 6 zaměstnanců pracuje ve školní družině. Škola zaměstnává 68 žen a 7 mužů. V současné době jsou 2 zaměstnankyně na mateřské + rodičovské dovolené. V březnu 2019 měla škola 78 aktivních pracovních poměrů, z toho 2 ženy na mateřské + rodičovské dovolené a 1 zaměstnanec má 2 souběžné pracovní poměry. Na dobu určitou je zaměstnáno 22 zaměstnanců. Ve škole je 62 aktivních dohod o provedení práce. V měsíci březnu byly proplaceny odpracované hodiny u 49 dohod. Všichni zaměstnanci s pracovní smlouvou mají stanoven měsíční plat a ostatní zaměstnanci činní na základě dohody o provedené práci mají stanovenou hodinovou sazbu.

Tab. 3.1: Sazby za hodinu z DPP

pozice	částka
správce tělocvičny	100 Kč/hod
vychovatel v ŠD (zástup za nemocné zaměstnance)	150 Kč/hod
učitel (zástup za nemocné zaměstnance)	165 Kč/hod
sazby z projektů (lektor, účetní, koordinátor, manažer)	200 Kč až 390 Kč/hod

Zdroj: ZŠ Jablunkov (vlastní zpracování)

V tabulce č. 3.1 jsou uvedeny sazby za hodinu za určité pozice z DPP. Nejvyšší sazba je z projektu v rozmezí 200 Kč až 390 Kč za hodinu.

Tab. 3.2: Věková struktura zaměstnanců

	muži	ženy	celkem
do 25 let	0	6	6
od 26 do 34 let	1	5	6
od 35 do 44 let	2	18	20
od 45 do 54 let	3	21	24
nad 55 let	1	20	21
celkem	7	70	77

Zdroj: ZŠ Jablunkov (vlastní zpracování)

V tabulce č. 3.2 je zobrazena věková struktura zaměstnanců Základní školy Jablunkov. Největší počet zaměstnanců spadá do věkového rozmezí od 45 do 54 let. V procentním vyjádření podíl činí 31,2 % z celkového počtu 77. Druhý největší počet má kategorie nad 55 let, jejíž podíl činí 27,3 %. Jen o 1 pracovníka méně je v rozmezí od 35 do 44 let, kde je zaměstnáno 26 % zaměstnanců. Nejméně zaměstnanců je v rozmezí do 25 let a od 26 do 34 let; jejich podíl je po 7,8 % z celkového počtu zaměstnanců.

Tab. 3.3: Vzdělání zaměstnanců

	počet zaměstnanců	podíl na celkovém počtu
základní vzdělání	3	3,9 %
střední odborné vzdělání	7	9,1 %
úplné střední odborné vzdělání s maturitou	16	20,8 %
bakalářské vzdělání	5	6,5 %
vysokoškolské vzdělání	46	59,7 %
celkem	77	100 %

Zdroj: ZŠ Jablunkov (vlastní zpracování)

Rozdělení zaměstnanců podle vzdělání vidíme v tabulce č. 3.3 výše. Škola zaměstnává pracovníky se vzděláním od základního po vysokoškolské. Nejvíce zaměstnanců má vystudovanou vysokou školu, tj. 46 zaměstnanců, jejichž podíl činí 59,7 % na celkovém počtu.

3.9.1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel se zavázal poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu nad rámec stanový v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. [11], kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci takto:

- a) při narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance se nad rámec stanový v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 pracovního dne za kalendářní rok,
- b) zaměstnanci pečujícímu o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která jinak o rodinného příslušníka pečuje, je na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, nebo v případě, kdy tato osoba doprovází rodinného příslušníka k vyšetření do zdravotnického zařízení a zaměstnanec musí zajistit péči o jiného rodinného příslušníka, se poskytne pracovní volno s náhradou platu na nezbytně nutnou dobu, maximálně na 1 pracovní den za kalendářní rok,
- c) při svatbě dítěte se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 pracovního dne,
- d) při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se nad rámec stanovený v příloze k prováděcímu nařízení vlády poskytne pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 pracovního dne za kalendářní rok při stěhování v obci a 1 pracovního dne za kalendářní rok při stěhování mimo obec,
- e) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno s náhradou platu:
 - na 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - na 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob:
 - rodiče a sourozence zaměstnance,
 - rodiče a sourozence manžela zaměstnance,
 - manžele dítěte nebo manžele sourozence zaměstnance,
 - prarodiče a vnuka zaměstnance,
 - prarodiče manžela zaměstnance nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti.

3.9.2. Povinnosti při vzniku pracovního poměru

Zaměstnavatel při nástupu nového pedagogického a nepedagogického pracovníka do zaměstnání stanoví písemně jeho pracovní náplň jako podklad pro zařazení do platové třídy. To platí i u dosavadních pracovníků, kteří dosud nemají pracovní náplň písemně stanovenou. Zaměstnavatel předkládá odborům zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, a to pravidelně vždy k 15. 9. a 15. 2.

Ředitel školy je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný a ve kterém musí být uvedeny údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu i ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místu výplaty. Dojde-li ke změně výše některé ze složek platu, je ředitel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

3.9.3. Mimoškolní akce

Zaměstnavatel se zavázal se zaměstnancem vyslaným na akce organizované školou pro žáky dohodnout výkon práce jiného druhu, než má zaměstnanec sjednánu v pracovní smlouvě, formou dalšího základního pracovněprávního vztahu, např. dohoda o provedení práce (DPP). Uvedený postup bude uplatňován i v dalších případech výkonu práce jiného druhu, než je sjednáno v pracovní smlouvě, např. v případě zastupování vychovatele školní družiny učitelem a naopak. Pro tyto účely zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o provedení práce na pracovní zařazení:

- a) Pedagog volného času a asistent pedagoga (např. exkurze, výlety, zájmový útvar, LVVZ, náboženství aj.):
odměna z DPP se stanoví ve výši 150 Kč/hodinu.
- b) Vychovatel (např. suplování přímé pedagogické činnosti ve školní družině):
odměna z DPP se stanoví ve výši 150 Kč/hodinu.
- c) Učitel (např. suplování přímé pedagogické činnosti v základní škole):
Odměna z DPP se stanoví ve výši 165 Kč/hodinu.
- d) Správce sportovního areálu (zástup ve dnech svátků a pracovního volna):
Odměna z DPP se stanoví ve výši 100 Kč/hodinu.

V případě, že zaměstnanec splní limit 300 odpracovaných hodin v kalendářním roce, může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti za stejných podmínek.

3.10. Benefits

Základní škola Jablunkov nabízí zaměstnancům benefity, které čerpají z FKSP (Fond kulturních a sociálních potřeb). Zásady čerpání lze nalézt v kolektivní smlouvě v Příloze č. 2. Na čerpání prostředků z FKSP má nárok: zaměstnanec; rodinný příslušník, tj. manžel, manželka, druh družka, ale pouze s čestným prohlášením, ve kterém zaměstnanec uvede, že v posledních třech měsících spolu pobývají ve společné domácnosti; nezaopatřené dítě – týká se i dětí manžela nebo manželky žijících ve společné domácnosti zaměstnance.

Prostředky z FKSP jsou rozděleny na tzv. balíčky. Zaměstnanec v pracovním poměru v aktivním pracovním procesu nebo na MD a RD si může zvolit z těchto možností:

- a) stravování,
- b) kultura, sport, tělovýchova,
- c) penzijní připojištění,
- d) příspěvek na dovolenou a rekreaci.

A to ve výši:

- a) 4 000 Kč – zaměstnanec v pracovním poměru pouze na této škole i se zkráceným pracovním úvazkem,
- b) 2 000 Kč – zaměstnanec v pracovním poměru na zkrácený úvazek do 50 % týdenní pracovní doby, který má uzavřený další pracovní poměr mimo tuto školu,
- c) 2 000 Kč – zaměstnanec v pracovním poměru na MD nebo RD.

Zaměstnanci si mohou kombinovat balíčky dle výběru v min. výši 1 000 Kč/balíček.

Při sestavování rozpočtu FKSP se přihlíží k dalším prioritám:

1. bezúročné půjčky na bytové účely:

- a) seznam žadatelů shromažďuje výbor základní organizace ČMOS, žádost musí odsouhlasit písemně ředitel školy, výbor ČMOS sestavuje pořadník žadatelů, určující je datum žádosti a poslední přidělená půjčka. Podmínky půjčky:

- a) hodnota půjčky – 20 000 Kč, měsíční splátka bude činit 500 Kč,

- b) hodnota půjčky – 30 000 Kč, měsíční splátka bude činit 700 Kč,
- c) hodnota půjčky – 40 000 Kč, měsíční splátka bude činit 1 000 Kč,
- d) hodnota půjčky – 50 000 Kč, měsíční splátka bude činit 1 300 Kč.

Hodnoty měsíčních splátek jsou uvedeny v minimální výši. Zaměstnanec má možnost si nastavit splátky jinak, ale musí dodržet minimální výši splátky. Nastane-li u zaměstnance tíživá sociální situace – např. zaměstnanec pobírá rodičovský příspěvek –, může zaměstnanec požádat o snížení měsíční splátky s tím, že musí dodržet dobu splatnosti půjčky:

- e) splatnost půjčky – 5 let,
- f) na žádost bude uveden ručitel,
- g) pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, musí splatit půjčku do 6 měsíců od odchodu.

2. zlepšení pracovní podmínek

Kromě možností uvedených § 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb. ministerstva financí, o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů [12], konkretizuje příspěvek na jednotné oblečení – sportovní obuv, která je trvale a viditelně označena identifikačními znaky zaměstnavatele, u pedagogických pracovníků vyučujících tělesnou výchovu. Tito zaměstnanci obdrží sportovní obuv s příspěvkem z FKSP podle níže uvedených kritérií v tabulce č. 3.3:

Tab. 3.3: Podmínky pro příspěvek na sportovní obuv

počet hodin přímé pedagogické výuky týdně	max. výše příspěvku	podmínka počtu odučených let
nad 10 hodin	2 000 Kč	vždy po 3 letech
5 až 9 hodin	2 000 Kč	vždy po 4 letech
2 až 4 hodiny	2 000 Kč	vždy po 5 letech

Zdroj: ZŠ Jablunkov (vlastní zpracování)

3. stravování

Zaměstnanci mají nárok na příspěvek na stravování 25 Kč, a to na jeden oběd denně do výše balíčku v odst. a) dle výběru zaměstnance.

4. kultura, vzdělávání, sport, tělovýchova

V odvětví kultury, vzdělávání, sportu a tělovýchovy poskytuje příspěvek na dětskou kulturu a sport ve výši 300 Kč pro nezaopatřené děti, u kterých je nutno doložit potvrzení o studiu.

5. dovolená a rekreace

V rámci dovolené a rekreace zaměstnavatel může přispět zaměstnanci včetně jeho rodinných příslušníků, pokud ji organizuje fyzická nebo právnická osoba zapsaná v živnostenském nebo obchodním rejstříku do výše hodnoty balíčku v odst. d) dle následujících pravidel:

- a) tuzemská i zahraniční dovolená musí mít délku minimálně 6 pobytových dnů s povinnou účastí zaměstnance,
- b) tuzemský i zahraniční pobyt s minimální délkou 3 pobytových dnů zaměřený na rehabilitaci a sport s povinnou účastí zaměstnance,
- c) zaměstnanec je povinen zajistit u zaměstnavatele objednávku na dovolenou a doručit fakturu v CZK za celý pobyt zaměstnavateli minimálně 14 dnů před splatností s fakturační adresou zaměstnavatele k proplacení,
- d) zaměstnanec je povinen před splatností faktury dle odst. d) u výčtu jednotlivých druhů balíčků uhradit zaměstnavateli rozdíl celkové částky na faktuře a zvolené výše hodnoty balíčku.

Jinou možností je využití příspěvku na zájezdy pro zaměstnance a rodinné příslušníky organizované zaměstnavatelem nebo také příspěvek na dětské pobytové letní tábory pro děti zaměstnanců na 1 dítě 500 Kč 1x za rok.

6. penzijní připojištění

Zaměstnanec má možnost uplatnit příspěvek na penzijní připojištění; smlouvu si uzavírá zaměstnanec sám a je povinen písemně oznámit penzijnímu fondu informaci o příspěvku zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen doručit zaměstnavateli kopii uzavřené smlouvy o

penzijním připojištění včetně kopie oznámení penzijnímu fondu do 15. ledna kalendářního roku. Zaměstnavatel zaměstnanci uhradí jednorázový příspěvek ve výši 1 000 Kč, 2 000 Kč, 3 000 Kč nebo 4 000 Kč dle výběru zaměstnance do konce ledna příslušného kalendářního roku, tzn. do výše hodnoty balíčku v odst. c).

Z fondu lze poskytnout příspěvek na odborovou organizaci nebo také sociální výpomoc.

Dále z fondu zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům dary:

- a) příspěvek při pracovním výročí 20 a 25 odpracovaných let 1 000 Kč,
- b) příspěvek při pracovním výročí 30 a 35 odpracovaných let 1 500 Kč,
- c) příspěvek při pracovním výročí 40 a 45 odpracovaných let 2 000 Kč,
- d) příspěvek při životním výročí 50 let zaměstnance
 - peněžní 3 000 Kč,
 - nepeněžní 2 000 Kč,
- e) příspěvek při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu:
 - peněžní 3 000 Kč
 - nepeněžní 2 000 Kč.

ad e) Zaměstnanec je povinen doložit kopii rozhodnutí o přiznání starobního nebo plného invalidního důchodu zaměstnavateli v příslušném kalendářním roce.

3.11. Účtování platů

Škole zpracovává mzdy externí účetní, která pracuje v programu AVENSIO SOFTWARE firmy Software s. r. o. Účetní odpovídá za správnost výpočtu platu, dodržování zákonů, předpisů a metod. Odvádí pojistné za zdravotní pojištění příslušným pojišťovnám a sociálního pojištění správě sociálního zabezpečení. Zasílá měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti příslušnému finančnímu úřadu a odečítá srážky ze mzdy zaměstnancům, ale pouze s jejich souhlasem.

3.11.1. Syntetické účty

331- Zaměstnanci

Na tomto účtu účtujeme při výpočtu čisté mzdy a částky k výplatě. Zaměstnavateli vzniká závazek vůči zaměstnancům, který zaúčtujeme na straně Dal. Při účtování ZP, SP, zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a výplatě, účtujeme na straně Má dátí.

336 – Sociální pojištění

Při zúčtování mzdy se sráží zaměstnanci zákonné SP, které účtujeme na straně Dal. Účetní účtuje na analytický účet 3362.

337 – Zdravotní pojištění

Při zúčtování mzdy se sráží zaměstnanci zákonné ZP, které účtujeme na straně Dal. Účetní účtuje na analytický účet 3371.

342 – Ostatní přímé daně

Na tomto účtu se účtuje záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti na straně Dal. V případě, že se jedná o daňový bonus, účtujeme na straně Má dátí. V případě vyplacení dohod účetní účtuje na analytickém účte 3421 srážkovou daň.

333 – Jiné závazky vůči zaměstnancům

Po vypočtení čisté mzdy od ní ještě odečteme srážky, které se účtují na tomto účtu na straně Dal. Na těchto srážkách se musí zaměstnanec dohodnout se zaměstnavatelem. U školy jsou nejčastějšími srážkami členské příspěvky vůči odborové organizaci.

521 – Mzdové náklady

Jedná se o účet nákladový a účtují se zde daňově uznatelné náklady. Účetní zde účtuje hrubé mzdy na stranu Má dátí.

524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění

Jedná se také o účet nákladový, kde se účtují daňově uznatelné náklady. Na tomto účtu účtujeme zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance. Účetní používá analytické účty: 5241 pro zdravotní pojištění a 5242 pro sociální pojištění.

3.11.2. Výpočet částky k výplatě

V nadcházejícím příkladě je názorně ukázán výpočet částky k výplatě zaměstnance i s účtováním.

Příklad č. 3

Zaměstnankyně pracuje na pozici učitelky. Její plat je stanoven měsíčně podle platové třídy a stupně. Je zařazena do třídy 12 a stupně 6 podle Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3], náleží jí tarif 36 460 Kč/měsíčně. Zaměstnankyně podepsala prohlášení poplatníka k dani a její průměrný hodinový výdělek je 233,38 Kč. Zaměstnankyně si nechává srážet ze mzdy členský příspěvek za odbory. Další platové složky k platu:

- | | |
|---|------------------------------------|
| a) třídnictví | 1 100 Kč (zvláštní poplatek), |
| b) osobní příplatek | 310 Kč, |
| c) příplatek za přímou pedagogickou činnost | 467 Kč (1 h, 233,38 . 2 = 467 Kč), |

Výplatní lístek zaměstnankyně je uveden v Příloze č. 1.

Hrubou mzdu vypočteme sečtením platového tarifu a příplatků.

$$\text{Hrubá mzda} = 36\,460 + 1\,100 + 310 + 467 = 38\,337 \text{ Kč}$$

Hrubá mzda	38 337	521/331
Zdravotní pojištění (4,5 %)	1 726	331/3371
Sociální pojištění (6,5 %)	2 492	331/3362
<u>Záloha na daň z příjmů</u>	<u>5 640</u>	<u>331/342</u>
Čistá mzda (38 337 – 1 726 – 2 492 – 5 640)	28 479	
<u>Srážka ze mzdy (odborný – členský příspěvek)</u>	<u>172</u>	<u>331/333</u>
Částka k výplatě	28 307	

Částka k výplatě se vyplatí zaměstnanci na bankovní účet k 12. dni měsíce, dle stanovení kolektivní smlouvy.

$$\text{Super hrubá mzda (zaokrouhlená)} = 38\,337 \cdot 1,34 = 51\,400$$

Zálohová daň 15 %	7 710
Sleva na poplatníka	2 070
Záloha na daň	5 640

Pojistné placené zaměstnavatelem se počítá z hrubé mzdy, v tomto případě z 38 337 Kč.

Pojistné placené zaměstnavatelem

Zdravotní pojištění (9 %)	3 450	5241/3371
---------------------------	-------	-----------

Sociální pojištění (25 %)	9 584	5242/3362
---------------------------	-------	-----------

Příklad č. 4

Zaměstnankyně pracuje na pozici vychovatelky v ŠD. Její plat je stanoven měsíčně podle platové třídy a stupně. Je zařazena do třídy 9 a stupně 7 podle Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [3], náleží jí tarif 31 520 Kč/měsíčně. Zaměstnankyně podepsala prohlášení poplatníka k dani a její průměrný hodinový výdělek je 186,69 Kč. Zaměstnankyně si nechává srážet ze mzdy členský příspěvek za odbory. Další platové složky k platu:

a) osobní příplatek	500 Kč.
---------------------	---------

K pracovnímu poměru má uzavřenou DPP jako pedagog volného času, kde je odměňována ve výši 150 Kč za hodinu. Za měsíc odpracovala 12 h.

Odměna z DPP = $150 \cdot 12 = 1\,800$ Kč. Tato částka se připočte k superhrubé mzdě, protože se z ní odvádí daň 15 %.

Výplatní lístek zaměstnankyně je uveden v Příloze č. 1.

Hrubou mzdu vypočteme sečtením platového tarifu a příplatků.

Hrubá mzda = $31\,520 + 500 = 32\,020$ Kč

Hrubá mzda	32 020	521/331
Zdravotní pojištění (4,5 %)	1 441	331/3371
Sociální pojištění (6,5 %)	2 082	331/3362
<u>Záloha na daň z příjmů</u>	<u>4 650</u>	<u>331/342</u>
Čistá mzda $(32\,020 - 1\,441 - 2\,082 - 4\,650)$	25 347	
<u>Srážka ze mzdy (odbory – členský příspěvek)</u>	<u>164</u>	<u>331/333</u>
Částka k výplatě	25 483	

Částka k výplatě se vyplatí zaměstnanci na bankovní účet k 12. dni měsíce, dle stanovení kolektivní smlouvy

$$\text{Superhrubá mzda} = 32\,020 \cdot 1,34 = 42\,907 + 1\,800 = 44\,707$$

Superhrubá mzda (zaokrouhlená) = 44 800

Zálohová daň 15 %	6 720
-------------------	-------

Sleva na poplatníka	2 070
---------------------	-------

Záloha na daň	4 650
---------------	-------

Pojistné placené zaměstnavatelem se počítá z hrubé mzdy, v tomto případě z 32 020 Kč.

Pojistné placené zaměstnavatelem

Zdravotní pojištění (9 %)	2 882	5241/3371
---------------------------	-------	-----------

Sociální pojištění (25 %)	8 005	5242/3362
---------------------------	-------	-----------

V tomto zúčtování se vycházelo z aktuálních dat z měsíce března 2019.

4. Zhodnocení platového systému u vybraného zaměstnavatele

V kolektivní smlouvě vybraného zaměstnavatele je určen postup pro zařazení zaměstnance do platové třídy a stupně. Platové tarify zaměstnanců jsou stanoveny na základě příloh č. 1 a 5 Nařízení vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě [3]. Zaměstnance škola rozděluje do dvou skupin na nepedagogické (jsou odměňováni dle přílohy č. 1) a pedagogické, kteří jsou odměňováni dle přílohy č. 5. Ve škole jsou použity dvě formy odměňování, a to podle platového tarifu a časové mzdy za hodinu, kterou dostávají zaměstnanci na dohodu o provedení práce. Zaměstnanci jsou rozděleni do platových tříd podle dosaženého vzdělání a do platových stupňů dle dosažené praxe.

Zaměstnancům jsou poskytovány benefity z Fondu kulturních a sociálních potřeb, který tvoří příspěvková organizace. Čerpání fondu se řídí vyhláškou 114/2002 Sb. Ministerstva financí, o kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů [12]. Příspěvková organizace nabízí zaměstnancům možnost využít školní jídelnu, kde přispívá 25 Kč na jeden oběd denně, tj. 47,2 % z ceny obědu, ale max. ročně do částky výše balíčku, podrobně popsáno v kapitole 3.10. Co se týče porovnání kolektivní smlouvy s vyhláškou, tak by mohla škola poskytovat bezúročné půjčky do výše 100 000 Kč se splatností do 10 let, avšak kolektivní smlouva určuje max. 50 000 Kč se splatností do 5 let. Dále příspěvková organizace nevyužívá přispívání na soukromé životní pojištění, které dle vyhlášky lze využít. Škola může přispět

zaměstnanci na rekreaci nebo dovolenou do max. částky 4 000 Kč stanovené v kolektivní smlouvě, dle právní normy lze přispět zaměstnanci až 20 000 Kč pro tyto účely.

Příspěvková organizace má dobře zpracovaný systém odměňování. Zaměstnanci si mohou vybírat z mnoha benefitů poskytovaných zaměstnavatelem, které jsou vhodné pro udržení kvalitních pracovníků a které se u každé společnosti liší. Zaměstnanci jsou omezeni jen tím, že mohou kombinovat balíčky v min. výši 1 000 Kč/balíček. Doporučila bych doplnění benefitů o další, které lze poskytovat dle vyhlášky, případně také navýšit částku určenou pro benefity, je-li to možné vzhledem k rozpočtu školy. Velké pozitivum vnímám to, že jsou benefity poskytovány i pro zaměstnance, kteří pracují na zkrácený úvazek do 50 % týdenní pracovní doby, a dokonce i pro zaměstnance na MD nebo RD.

Stravné za služební cesty přísluší zaměstnanci v horní hranici stanovené zákonem dle stanovení v kolektivní smlouvě, tj. u pracovní cesty trvající 5 až 12 h částka 97 Kč, v délce 12 až 18 h částka 150 Kč a nad 18 h částka 233 Kč. Ostatní příplatky příspěvková organizace poskytuje zaměstnancům ve výši stanovené zákonem.

Co se týče překážek v práci na straně zaměstnance, příspěvková organizace poskytuje pracovní volno s náhradou platu nad rámec zákona. Při narození dítěte manželce nebo družce zaměstnance mu přísluší nad rámec zákona pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 pracovního dne, při přestěhování zaměstnance mu přísluší nad rámec stanovení v příloze k prováděcímu nařízení vlády pracovní volno s náhradou platu v trvání 1 pracovního dne za kalendářní rok při stěhování v obci a 1 pracovní den za kalendářní rok při stěhování mimo obec.

Termín výplaty platu je stanoven na 12. den v měsíci, což je o 3 dny dříve, než má většina jiných organizací. Zaměstnavatel s odborovou organizací upravuje kolektivní smlouvu každoročně a zajišťuje tak její soulad s platnou právní úpravou. Členům odborové organizace je srážen z platu členský příspěvek, ale pouze s jejich souhlasem.

5. Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo srovnání platového systému ZŠ Jablunkov s právní úpravou. Druhá kapitola definuje pojmy této problematiky, popisuje rozdíly mezi platem a mzdou i její společná ustanovení, přibližuje postup pro zařazení zaměstnanců do platové třídy, platového stupně a zjištění jejich platového tarifu. Kapitola se věnuje příplatkům k platu, které musí zaměstnavatel poskytovat dle platných právních předpisů dle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce [1] a zaměstnaneckým benefitům, které lze poskytovat zaměstnancům dle § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů [2]. Kapitola pokračovala vysvětlením nároku na dovolenou a překážkami v práci na straně zaměstnance, které mohou nastat. Dále i vysvětlení srážek a odvodů z příjmů, výčet možnosti slev na dani a daňového zvýhodnění, výpočet čisté mzdy a částky k výplatě, pro názornost je uveden i příklad.

Třetí kapitola je zaměřena na analýzu platového systému u ZŠ Jablunkov, je zde popsán mzdový systém, stanovení platu, hrubé mzdy a její jednotlivé složky. Velká část kapitoly je věnována zaměstnaneckým benefitům, které jsou ovšem rozsáhlé; zde bych doporučila změnu v jejich čerpání a doplnila je o zatím nevyužívané benefity. Jde vidět, že si škola chce udržet kvalifikované pracovníky a také je motivovat k efektivnější práci. Vycházím zde z kolektivní smlouvy, informací poskytnutých ředitelem školy a účetní. V závěru práce jsou uvedeny 2 příklady zaměstnanců na různých pozicích, jejich plat i případné příplatky k platu, podívala jsme se i na zaúčtování těchto platů a s tím souvisejících věcí. Mzdová účetní vede přehledně účetnictví a využívá analytické účty pro lepší přehlednost v účtování.

Platový systém příspěvkové organizace je hodnocen kladně, protože v něm nebyly nalezeny žádné nedostatky. Všechny příplatky jsou vypláceny v rámci platných právních předpisů. U odměňování jsou uvedeny jen možná doporučení na zlepšení platového systému, která jsou uvedena v čtvrté kapitole.

Seznam použité literatury**Publikace:**

- [1] - *Zákoník práce*. 2019. Ostrava: Sagit, 2019. ISBN 978-80-7488-340-8.
- [2] - *Daňové a mzdové zákony 2018: znění po posledních novelách, daně a odvody*. Český Těšín: Poradce, [2018]. ISBN 978-80-7365-401-6.
- [3] - *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě: redakční uzávěrka 10. 12. 2018*. Ostrava: Sagit, 2019. ÚZ: Úplné znění. ISBN 978-80-7488-321-7.
- [4] - ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2016]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.
- [5] - BĚHOUNEK, Pavel. *Daňové zákony v úplném znění k 1. 1. 2019 s přehledy a komentáři změn*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-186-4.
- [6] - KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2018*. 15. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-552-923-77.
- [7] - KOLEKTIV, AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-554-117-8.
- [8] - TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.

Internetové stránky:

- [9] *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2019 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/>
- [10] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>
- [11] *Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.: Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci* [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-590>
- [12] *Vyhláška č. 114/2002 Sb.: Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb* [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>
- [13] *Zákon č. 592/1992 Sb.: Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění* [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>

Seznam zkratek

ZK	Zákoník práce
LVVZ	Lyžařský výchovně výcvikový zájezd
ŠD	Školní družina
DPP	Dohoda o provedení práce
ZP	Zdravotní pojištění
SP	Sociální pojištění
MD	Mateřská dovolená
RD	Rodičovská dovolená
ZŠ	Základní škola
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení/průvodce
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
Sb.	Sbírky

Seznam tabulek

Tab. 2.1: Vývoj minimální mzdy od roku 2004	7
Tab. 2.2: Hodnoty nejnižších úrovní zaručené mzdy platné od 1. 1. 2019 pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin.....	8
Tab. 2.3 Platové třídy v příslušném platovém stupni při určitém počtu let započitatelné praxe	9
Tab. 2.4: Příplatky za vedení v % dle stupně řízení	14
Tab. 3.1: Sazby za hodinu z DPP	40
Tab. 3.2: Věková struktura zaměstnanců	41
Tab. 3.4: Podmínky pro příspěvek na sportovní obuv	45

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2019

Miriam Hrachovcová

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č.1 Výplatní lístky zaměstnanců

Příloha č. 2 Kvalifikační předpoklady